

Proposta n.º 5/2014

A reorganização administrativa da cidade de Lisboa operada pela Lei n.º 56/2012, de 8 de novembro implica a transferência de meios, humanos, materiais e financeiros, do Município de Lisboa para a Freguesia de Alvalade.

É, contudo, essencial que tal transferência se faça num quadro de garantias para os trabalhadores e para as suas relações jurídicas de emprego público, bem como sem perda de acesso a quaisquer regalias de que beneficiassem nos quadros do Município.

É fundamental que as Freguesias se comprometam com o cumprimento de todas essas garantias, participando do esforço transformador que se vem operando na cidade.

O instrumento adequado para tal é o estabelecimento de um acordo entre a Freguesia, o Município e as estruturas representativas dos trabalhadores que enforme, posteriormente, a celebração de instrumentos coletivos de trabalho que corporizem os compromissos assumidos.

A Freguesia de Alvalade não pode nem deseja afastar-se de tal propósito.

Pelo exposto, tenho a honra de apresentar à Junta de Freguesia de Alvalade, a proposta n.º 5/2014, que:

- a) Aprova a minuta de acordo tripartido anexa à presente proposta;
- b) Incumbe o presidente da junta de freguesia de assinar o referido acordo, obrigando a freguesia aos seus termos.

Alvalade, 20 de janeiro de 2014

O Presidente da Junta de Freguesia



(André Caldas)

ACORDO DE TRANSIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO MAPA DE PESSOAL DO MUNICÍPIO DE LISBOA QUE ACOMPANHAM A ATRIBUIÇÃO DAS NOVAS COMPETÊNCIAS ÀS JUNTAS DE FREGUESIA AO ABRIGO DA LEI N.º 56/2012, DE 8 DE NOVEMBRO

Considerando que:

A Lei n.º 56/2012, de 8 de Novembro, que determinou a reorganização administrativa da cidade de Lisboa, repartindo competências essenciais à satisfação de necessidades dos munícipes e das pessoas que trabalham na cidade entre o Município e as Freguesias, prevê a repartição de recursos entre ambas as autarquias (artigo 1º), permitindo uma melhor afetação de recursos humanos e financeiros (artigo 3º).

A referida Lei determina que “a atribuição das novas competências às juntas de freguesia é acompanhada dos meios humanos, dos recursos financeiros e do património adequados ao desempenho das funções transferidas” (artigo 15º, n.º 1) e “determina a transição do pessoal adequado aos serviços ou equipamentos transferidos, mantendo a plenitude dos direitos adquiridos, designadamente o direito à mobilidade para quaisquer serviços ou organismos da administração central e local.” (artigo 16º, n.º 1).

Nos termos do n.º 3 do artigo 16.º daquele diploma legal, compete à Câmara Municipal a efetivação da transição do pessoal após consulta às juntas de freguesia envolvidas.

A transição dos trabalhadores decorre de uma transição de competências, estabelecendo o artigo 15º, n.º 1 que a atribuição das novas competências às juntas “é acompanhada dos meios humanos”.

A transição **dos trabalhadores** é realizada na justa medida do necessário ao exercício dessas competências, devendo o pessoal transferido ser o “adequado ao exercício das funções transferidas” (artigo 15º, n.º 1), em respeito dos princípios da neutralidade da despesa (artigo 15º, n.º 2) bem como da proporcionalidade e da equidade entre Município e Freguesias, de modo a que todas as Freguesias beneficiem dos recursos humanos adequados ao exercício das competências que lhes são cometidas, sem comprometer o exercício das competências que permanecem na esfera municipal.

A transição **dos trabalhadores para as freguesias** não se traduz em qualquer alteração ao vínculo de emprego público dos trabalhadores, havendo mera sucessão na posição jurídica de empregador público, isto é, os trabalhadores passam automaticamente a fazer parte do mapa de pessoal das freguesias, ocupando aí os postos de trabalho correspondentes às suas carreiras e categorias de origem, mantendo a plenitude dos direitos adquiridos, designadamente o direito à mobilidade para quaisquer serviços ou organismos da administração central e local (artigo 16º, n.º 1).

Da transferência de pessoal não resulta, assim, nomeadamente alteração da carreira, categoria e das funções profissionais que o trabalhador desempenha, nem alteração do horário e da organização do tempo de trabalho, aspectos que só poderão eventualmente ser

alterados no quadro da gestão corrente de recursos humanos, e, tal como aconteceria no município, mediante prévia participação das estruturas sindicais nos termos da lei.

Para além dos direitos legalmente associados ao estatuto de emprego em funções públicas, os trabalhadores conservam também todos os direitos adquiridos no exercício de funções no município, assim como os direitos específicos conferidos pelo município aos seus trabalhadores e ainda os direitos que estes venham a adquirir ao serviço das freguesias.

A Câmara Municipal de Lisboa e a Assembleia Municipal aprovaram a proposta nº 916/2013, que definiu os critérios de transição do pessoal, bem como todo o pacote de garantias que o Município pretende clarificar para os trabalhadores que venham a transitar, num espírito de salvaguarda dos direitos dos trabalhadores autárquicos da cidade e do serviço público em Lisboa, sem prejuízo da autonomia constitucionalmente consagrada das Freguesias, acautelando, igualmente, a integralidade dos direitos que entretanto os trabalhadores venham a adquirir no exercício das suas funções na respetiva junta de freguesia, numa eventual situação de retorno ao município de Lisboa com fundamento em situações objetivas não imputáveis ao trabalhador ou eventuais deliberações municipais.

Importa agora consolidar a integralidade dos direitos e garantias dos trabalhadores que transitam para as juntas de freguesia, quer os que resultam da lei, quer da deliberação dos órgãos municipais, através de um acordo que vincule todas as partes envolvidas – Município de Lisboa, Freguesias do concelho de Lisboa e sindicatos representativos dos trabalhadores, reforçando, assim, a multilateralidade destas garantias.

Com este propósito,

O Município de Lisboa, pessoa coletiva de direito público com o n.º 500 051 070, com sede na Praça do Município, em Lisboa, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Dr. António Costa,

As seguintes Freguesias da cidade de Lisboa,

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

O Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa (STML),,

O Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local (STAL),, e o

E o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública (SINTAP),,

Celebram o presente acordo com vista a assegurar a transição dos recursos humanos do mapa de pessoal do Município de Lisboa que acompanham a atribuição das novas competências às juntas de freguesia ao abrigo da Lei n.º 56/2012, de 8 de novembro, o qual rege-se pelas seguintes cláusulas:

Cláusula 1ª

1. As partes outorgantes do presente acordo aceitam respeitar na íntegra os direitos e as garantias elencadas no ponto II da Deliberação n.º /AM/2014 que aprovou a definição dos critérios de transição dos recursos humanos do mapa de pessoal do Município de Lisboa que acompanham a atribuição das novas competências às juntas de freguesia ao abrigo da Lei n.º 56/2012, de 8 de Novembro.
2. **Este acordo exprime o reconhecimento, por todas as partes, do universo de direitos adquiridos, a consolidação da garantia da sua plenitude independentemente da identidade da entidade empregadora, bem como a sua plena comunicabilidade entre os mapas de pessoal do município e das freguesias.**

Cláusula 2ª

As partes outorgantes aceitam, nomeadamente:

1. **Que existe uma transmissão integral de direitos e deveres inerentes aos vínculos contratuais existentes, o que significa que os trabalhadores são detentores de um significativo conjunto de garantias associadas à natureza do vínculo de emprego público e ao princípio da continuidade do exercício de funções públicas na cidade de Lisboa, designadamente, as seguintes:**
 - a) **Manutenção da relação jurídica de emprego público, com manutenção do vínculo de direito público com uma entidade empregadora pública (Freguesia).**
 - b) **Manutenção da aplicação do regime jurídico do trabalho em funções públicas, previsto na Lei n.º 12-A/2008 e Lei n.º 59/2008 e legislação conexas.**
 - c) **Manutenção da carreira e categoria do trabalhador, e do respetivo posicionamento remuneratório.**
 - d) **Salvaguarda da antiguidade do trabalhador para todos os efeitos legais.**
 - e) **Inexistência de qualquer período experimental.**
 - f) **Manutenção da situação dos trabalhadores que se encontrem a beneficiar de direitos no âmbito da proteção da parentalidade.**
 - g) **Tratamento adequado das situações de trabalhadores com deficiência ou com doença crónica.**
 - h) **Dispensa de horas para auto-formação nos termos legais.**
 - i) **Acumulação de funções nos moldes previstos nos artigos 27º e seguintes da Lei n.º 12-A/2008.**

- j) Aplicabilidade das figuras de mobilidade previstas nos artigos 58º e seguintes da Lei n.º 12-A/2008, aliás como decorre do artigo 16º n.º 1 da Lei n.º 56/2012.
 - k) Manutenção dos dias de férias adquiridas por idade e tempo de serviço e sua acumulação para o ano seguinte, nos termos da lei.
 - l) Remuneração base de acordo com a Tabela Remuneratória Única da função pública.
 - m) Evolução remuneratória na carreira nos termos dos artigos 46º e seguintes da Lei n.º 12-A/2008.
 - n) Manutenção do abono de suplementos remuneratórios com carácter regular e permanente, associados às funções exercidas e às condições de prestação de trabalho, como, por exemplo, o subsídio de risco e penosidade e o abono para falhas.
 - o) Prémios de desempenho, sempre que previsto na lei.
 - p) Avaliação de desempenho dos trabalhadores nos termos do SIADAP, aprovada pela Lei n.º 66-A/2007.
 - q) Salvaguarda das avaliações de desempenho atribuídas e do cômputo de pontos, para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório na carreira.
 - r) Manutenção do regime de proteção social convergente para efeitos de doença dos trabalhadores em funções públicas que descontem para a CGA.
 - s) Manutenção dos regimes de segurança social para efeitos de aposentação, reforma e sobrevivência - CGA e Segurança Social (para trabalhadores que tenham ingressado após 31/12/2005).
 - t) Manutenção do regime da ADSE.
 - u) Manutenção das situações de mobilidade funcional em que os trabalhadores se encontrem à data da transição, nomeadamente em regime de mobilidade na categoria, intercategorias e intercarreiras.
 - v) Manutenção dos direitos dos trabalhadores que se encontrem a beneficiar do estatuto de trabalhador estudante, jornada contínua e acumulação de funções.
 - w) Possibilidade de regresso à CML para trabalhadores que tenham concorrido a procedimento concursal aberto pela CML, caso venham a ficar classificados em lugar que lhes permita a ocupação de um posto de trabalho.
 - x) Garantia dos direitos sindicais.
2. Sem prejuízo das garantias gerais enunciadas no número anterior, aceitam igualmente as seguintes garantias para plena salvaguarda do posto de trabalho:
- a) Inaplicabilidade do regime da requalificação de trabalhadores em funções públicas (antiga mobilidade especial).
 - b) Possibilidade de regresso à CML, em regime de mobilidade nos termos gerais (mobilidade na categoria para organismo diferente).
 - c) Para esse efeito, a CML manterá “cativos” no seu mapa de pessoal, os postos de trabalho correspondentes aos trabalhadores que transitem para as Juntas, os quais poderão ser preenchidos pelos mesmos trabalhadores caso o posto de trabalho, na Freguesia integradora, venha a ser posto em causa por razões objectivas não imputáveis ao trabalhador ou novas deliberações municipais a tomar ao abrigo do artigo 13º, n.º 1 da Lei n.º 56/2012.
3. Para salvaguarda dos direitos adquiridos dos trabalhadores que transitam, garantem ainda o direito à opção pela utilização, em condições idênticas aos trabalhadores que

permanecem na CML se necessário através de celebração de acordos específicos, nomeadamente:

- i. dos serviços de medicina do trabalho da CML.
- ii. da rede de refeitórios da CML.
- iii. da rede de unidades de educação da CML.
- iv. dos serviços de higiene e segurança no trabalho da CML.
- v. dos Serviços Sociais da CML.
- vi. das medidas de apoio à infância e à adolescência e aos filhos dos trabalhadores em idade escolar desenvolvidas na CML.
- vii. dos cursos que integram o Plano de Formação da CML.
- viii. de ações de formação específicas à medida das necessidades das Juntas.
- ix. das escolas de jardinagem e de calceteiros.
- x. do plano de estágios da CML.
- xi. do sistema de qualificação (reconhecimento, validação e certificação de competências) da CML.
- xii. da manutenção e da extensão às Juntas dos protocolos celebrados pela CML com empresas e outras entidades.
- xiii. do acesso à Rede Colaborativa com a CML.

Cláusula 3ª

Os trabalhadores que transitem para as freguesias mantêm o regime de horário de trabalho de **35 h semanais e 7 horas diárias**, praticado no município de Lisboa **ao abrigo do acordo colectivo de entidade empregadora pública já celebrado**.

Cláusula 4ª

Os trabalhadores que transitem para as freguesias mantêm o direito à acumulação de funções, estatuto de trabalhador-estudante e jornada contínua pelo período autorizado pelo município de Lisboa.

Cláusula 5.ª

O município de Lisboa, para efeitos de garantia da plenitude dos direitos adquiridos, compromete-se a enviar a cada junta de freguesia integradora de recursos humanos, uma ficha de **cada** trabalhador **que transite**, contendo todos os elementos identificativos da situação do trabalhador, nomeadamente **as funções profissionais que desempenha**, as parcelas que compõem a remuneração (**salário, suplementos remuneratórios e outros abonos**), dias de férias gozados e por gozar, contabilização de pontos para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório, **regime e modalidade de** horário praticado e demais **elementos que caracterizam a situação** jurídica do trabalhador, incluindo o direito a regressar à CML nas circunstâncias definidas na deliberação nº /AM/2014.

Cláusula 6.ª

As Juntas de Freguesia, para garantia da plenitude dos direitos adquiridos, comprometem-se a manter atualizada a ficha referida na cláusula anterior, de modo a garantir que, em caso de eventual retorno do trabalhador ao mapa de pessoal do município, este possa assumir a integralidade dos direitos que tenham entretanto sido adquiridos pelo trabalhador no exercício de funções nas mesmas.

Cláusula 7.ª

O Município de Lisboa compromete-se a manter cativos no mapa de pessoal os postos de trabalho dos trabalhadores que agora transitem para as freguesias, para efeitos de retorno e preenchimento dos mesmos pelos mesmos trabalhadores, caso o posto de trabalho, na freguesia integradora, venha a ser posto em causa com fundamento em situações objetivas não imputáveis ao trabalhador ou em cumprimento de eventuais deliberações municipais tomadas ao abrigo do artigo 13.º, n.º 1 da Lei n.º 56/2012.

Cláusula 8ª

As partes ora outorgantes obrigam-se a respeitar os critérios e os procedimentos a que deve obedecer o processo de transição que vierem a ser definidos por deliberação da Assembleia Municipal do Município de Lisboa, proferida ao abrigo do n.º 2 do artigo 16º da Lei n.º 56/2012.

Cláusula 9ª

A transição de cada trabalhador faz-se mediante a assinatura, entre os órgãos representativos da CML e os órgãos representativos da Freguesia integradora, de um auto de transferência, do qual constará a identificação do trabalhador, a indicação dos dados relevantes relativos à sua situação profissional, a indicação das funções que o mesmo desempenha, bem como o conjunto de garantias definidas.

Cláusula 10ª

1. O município de Lisboa e as juntas de freguesia integradoras, no âmbito dos trabalhos da comissão de seleção de trabalhadores prevista na alínea a) do n.º 10 do ponto I da Deliberação n.º /AM/2014, comprometem-se a atuar em articulação, com respeito pelos princípios da equidade e da proporcionalidade entre todos os trabalhadores.

2. As freguesias comprometem-se a efectuar as necessárias diligências para aplicação uniforme dos direitos aqui consignados para os trabalhadores transferidos relativamente aos

que, nesta data, se encontram nos mapas de pessoal das juntas de freguesia, nomeadamente relativamente a horários, por acordo de adesão ao ACEEP da CML, assim como os demais direitos previstos na cláusula 2ª

3. O município compromete-se a aceitar a extensão deste conjunto de direitos, por parte das freguesias, aos trabalhadores daquelas, designadamente o acesso aos refeitórios, unidades de educação e medicina do trabalho da CML, a par do acesso aos Serviços Sociais da CML já garantido pelo respectivo conselho de administração.

Cláusula 11.ª

Os outorgantes do presente acordo aceitam fazer parte da Comissão de Acompanhamento, com o objetivo de acompanhar as diversas fases do processo de transição dos trabalhadores, prevista no n.º 16 do ponto II da Deliberação n.º /AM/2014.

Cláusula 12ª

O presente acordo destina-se a vigorar por tempo indeterminado, iniciando os seus efeitos a partir da data da sua assinatura.

Celebrado em Lisboa, em/...../2014

Em representação do Município de Lisboa,

.....

Em representação da Freguesia de,

.....

Em representação da Freguesia de,

.....

Etc...

Em representação do STML,

.....

Em representação do STAL,

.....

Em representação do SINTAP,

.....